

**ACUERDO AOG No. 033 de 2018  
(14 de agosto)**

*“Por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”*

**EL ÓRGANO DE GOBIERNO DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ -JEP**

En ejercicio de las facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial el parágrafo 2º del artículo transitorio 5º de la Constitución Política, adoptado por el artículo 1 del Acto Legislativo 01 de 2017, precisado en sus alcances por la Corte Constitucional en Sentencia C-674 de 2017 y los artículos 14 literal c), 55 y 69 del Acuerdo 001 de 2018 con el cual la Plenaria adoptó el Reglamento General de la Jurisdicción Especial para la Paz, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 5º transitorio del Acto Legislativo 01 de 2017 creó la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP), con autonomía administrativa, presupuestal y técnica.

Que adicionalmente, respecto de su naturaleza jurídica, el citado Acto Legislativo señala en el artículo transitorio 5º que la JEP estará sujeta a un régimen legal propio y se encargará de administrar justicia de manera transitoria y autónoma, con conocimiento preferente sobre las demás jurisdicciones.

Que el artículo transitorio 15 del Acto Legislativo 01 de 2017 estipula que la Jurisdicción Especial para la Paz “(...) entrará en funcionamiento a partir de la aprobación de este acto legislativo sin necesidad de ninguna norma de desarrollo, sin perjuicio de la aprobación posterior de las normas de procedimiento y lo que establezca el reglamento de dicha jurisdicción (...)”

Que a través del Acuerdo 001 del 9 de marzo de 2018, proferido por la Plenaria de la JEP, se adoptó el Reglamento General. En el mismo se estableció que el Órgano de Gobierno de la JEP tendría como funciones las señaladas en la Constitución, la Ley Estatutaria de la JEP, la Ley de Procedimiento de la JEP, la ley y las referidas en el artículo 14 de dicho reglamento.

Que el literal d) del artículo 14 del Reglamento General de la JEP, establece dentro de las funciones del Órgano de Gobierno: “d. Regular los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los órganos de la JEP, en los aspectos no previstos en la ley y en el presente reglamento”.

Que el parágrafo 2 del artículo transitorio 5º del Acto Legislativo 01 de 2017, señala que la instancia de gobierno de la JEP definida por sus magistradas y magistrados, ejercerá de manera exclusiva todas las funciones asignadas a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura establecidas en el Acto Legislativo 02 de 2015 y en la Ley 270 de 1996, respecto al gobierno y administración de esta Jurisdicción.

Continuación del Acuerdo AOG No. 033 de 2018

*“Por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”*

Que el numeral 3º del artículo 257 de la Constitución Política establece como función del Consejo Superior de la Judicatura: *“[d]ictar los reglamentos necesarios para el eficaz funcionamiento de la administración de justicia, los relacionados con la organización y funciones internas asignadas a los distintos cargos y la regulación de los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los despachos judiciales, en los aspectos no previstos por el legislador”*.

Que el artículo 85 de la Ley 270 de 1996 dispone que el Consejo Superior de la Judicatura está facultado para:

*“(…) 12. Dictar los reglamentos relacionados con la organización y funciones internas asignadas a los distintos cargos.*

*13. Regular los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los despachos judiciales, en los aspectos no previstos por el legislador. (...)”*

Que con arreglo a los numerales 16 y 23 del Artículo 85 de la Ley 270 de 1996, corresponde a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, dictar los reglamentos sobre seguridad y bienestar social de las servidoras y los servidores judiciales, elaborar y desarrollar el plan de formación, capacitación y adiestramiento, así como cumplir las demás obligaciones señaladas en la ley.

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 25 prevé que el *“trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”*

Que la Ley 1010 de 2006, *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”* establece como objeto *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”*. Así mismo, desarrolla de forma particular el concepto de acoso laboral, y procede a definirlo como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

Que el artículo 9 la Ley 1010 de 2006, determina las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, estipulando en el numeral 1, que *“[l]os reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.”*

Continuación del Acuerdo AOG No. 033 de 2018

*“Por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”*

Que la Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, estableció las disposiciones y responsabilidades para la *“identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.”*<sup>1</sup>

Que la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, determinó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, como *“una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.”*

Que la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificó parcialmente la Resolución 0652 de 2012, en lo referente a la conformación, número de Comités por empresa, reuniones y períodos de transición.

Que la Ley 1622 de 2013, en su artículo 74, modificó el numeral 3 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2016, en relación con el concepto de discriminación laboral, definiéndolo como *“todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.”*

Que la Ley 1257 de 2008, estableció que su objeto es la *“adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.”*

Que el Decreto 4799 de 2011 reglamentó parcialmente la Ley 1257 de 2008 y en su artículo 4 estableció el derecho de las mujeres a no ser confrontadas con el agresor en los siguientes términos: *“Las autoridades competentes están obligadas a informar a las mujeres víctimas el derecho que tienen a no ser confrontadas con el agresor. Este derecho, consagrado en literal k) del artículo 8° de la Ley 1257 de 2008, incluye el derecho a manifestar ante la Fiscalía General de la Nación directamente, por escrito o a través de representante judicial, su intención de no conciliar. De igual manera, incluye el derecho a participar o no, en cualquier procedimiento o diligencia administrativa, civil o penal, ante cualquiera de las autoridades competentes, en las cuales esté presente el agresor. Con la manifestación de la mujer víctima de no conciliar quedará agotada la etapa de conciliación y se dará continuidad al proceso. En el trámite de las medidas de protección, este derecho se garantizará en relación con la etapa de conciliación ante cualquiera de las autoridades competentes”.*

Que la Corte Constitucional en reiteradas sentencias se ha referido a la protección de la dignidad humana como un *“bien jurídico protegido primordialmente por la ley y de éste se*

---

<sup>1</sup>La Resolución No. 2646 de 2008, en su artículo 3, literal I, retoma la definición de acoso laboral dispuesta en la Ley 1010 de 2006 y en el artículo 14, procede a detallar las *“medidas preventivas y correctivas de acoso laboral”*.

Continuación del Acuerdo AOG No. 033 de 2018

*“Por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”*

*desprende la protección de los demás derechos fundamentales, en especial el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, reconocido expresamente por el artículo 25 de la Constitución”<sup>2</sup>.*

Que la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que: *“(..) el acoso sexual en el ámbito del trabajo, corresponde a uno de los problemas de discriminación de género como una forma específica de violencia contra las mujeres, cuya visibilización, erradicación y reparación le corresponde asumir a todas las sociedades que se aprecien de justas”<sup>3</sup>.*

En mérito de lo expuesto,

#### ACUERDA

**Artículo 1. Creación del Comité de Convivencia Laboral para la JEP.** La JEP constituirá su Comité de Convivencia Laboral como mecanismo preventivo y correctivo de situaciones de acoso laboral, con el fin de proteger a sus servidoras y servidores públicas(os) contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en el lugar de trabajo.

**Artículo 2. Principios rectores.** El Comité de Convivencia de la JEP, tendrá como principios rectores los siguientes:

1. **Prevención.** El Comité promoverá todas las acciones conducentes a prevenir el acoso laboral con el fin de proteger a sus servidores/as contra los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo.
2. **Confidencialidad.** El Comité abordará los casos de acoso laboral desde parámetros de total confidencialidad, protegiendo la dignidad y buen nombre de las y los servidores/as públicos/as.
3. **Mediación y conciliación de los conflictos.** El Comité ejercerá su función de mediación y conciliación, generando espacios de diálogo y promoción de compromisos para la solución efectiva de este tipo de controversias.
4. **Enfoques diferenciales, incluido el enfoque de género.** El Comité promoverá medidas especiales de protección en razón del género y de respeto por la diferencia.

**Artículo 3. Conformación.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP estará compuesto por dos (2) representantes de la JEP y dos (2) de los(as) servidores(as) públicos(as), con sus respectivos suplentes, conforme lo determinado por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Corte Constitucional, Sentencias C-898/06, C-078/07, C-282/07 y C-960/07.

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sentencia del 31 de enero de 2018 Radicación N° 55122 SL648-2018, página 34.

<sup>4</sup> Corresponde al artículo 1° de la Resolución 1356 de 2012, por el cual se modifica el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, sobre conformación del Comité de Convivencia Laboral.

Continuación del Acuerdo AOG No. 033 de 2018

*“Por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”*

**Parágrafo Primero.** La JEP designará directamente a sus representantes y los(as) servidores(as) elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de los y las mismas(os), mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la JEP.

**Parágrafo Segundo.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP no podrá conformarse con servidoras(es) públicas(os) a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

**Parágrafo Tercero.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP elegirá por mutuo acuerdo de entre sus miembros, una(un) presidenta(e) y una(un) secretaria(o) quienes ejercerán las funciones que se determinen por el Comité.

**Parágrafo Cuarto.** En todo caso, y con el fin de mantener la independencia entre el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la JEP y el Comité de Convivencia Laboral, los miembros de este último no podrán ser integrantes activos del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, ni siquiera en calidad de suplentes del mismo.

**Artículo 4. Períodos.** El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, para ello, se tendrá en cuenta la comunicación de la elección y/o designación de las y los representantes.

**Artículo 5. Funciones.** De conformidad con el artículo 6 de la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral de la JEP tendrá como únicas funciones, las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por las y los servidores públicos de la JEP, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia

Continuación del Acuerdo AOG No. 033 de 2018

*“Por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”*

Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, por tratarse de una entidad del sector público.

8. Presentar ante el Órgano de Gobierno de la JEP las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la JEP.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Órgano de Gobierno.

**Artículo 6. Reuniones.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP, se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente se reunirá cuando se presenten casos que requieran inmediata intervención para lo cual podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.<sup>5</sup>

**Artículo 7. Fomento de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.** El Comité de Convivencia Laboral de la JEP, en coordinación con el Grupo de Talento Humano y la Administradora de Riesgos Laborales, fomentarán el desarrollo de jornadas de sensibilización, dirigidas a promover la prevención del acoso laboral, bajo principios de un ambiente sano de convivencia laboral, de relaciones sociales positivas entre las y los servidoras(es), así como de reconocimiento por la diversidad y la equidad de género.

**Artículo 8. Procedimiento.** De conformidad con la Ley 1010 de 2016, las acciones preventivas y correctivas del acoso laboral que se puedan suscitar en la JEP, se basan en un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, que tiene como fin principal prevenir este tipo de conductas contribuyendo a proteger a las y los servidoras(es) contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en el lugar de trabajo. Para ello, se establecen las siguientes pautas:

1. La servidora o servidor pública(o) que se considere afectada o afectado por situaciones de acoso laboral, podrá interponer una queja que deberá contener la siguiente información:
  - a) Identificación personal y datos de contacto de quien la presenta.
  - b) Una descripción cronológica y detallada de los hechos que considera han afectado su relación laboral y que son motivo de la queja, describiendo las situaciones y servidoras(es) involucradas(os).
  - c) Adjuntar las pruebas que considere necesarias.

<sup>5</sup> En concordancia con lo determinado en el artículo 9 de la Resolución 1356 de 2012.

Continuación del Acuerdo AOG No. 033 de 2018

*“Por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral”*

2. El Comité de Convivencia Laboral analizará de manera confidencial el caso y de ser necesario activará las acciones preventivas y correctivas pertinentes.
3. El Comité de Convivencia Laboral citará a las partes involucradas de manera individual para que se pronuncien sobre los hechos descritos en la queja.
4. El Comité de Convivencia Laboral promoverá espacios de diálogo entre las partes involucradas, con el fin de lograr compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las situaciones presentadas.
5. El Comité de Convivencia Laboral formulará de manera concertada con la partes, un plan de mejora que tenga como fin la renovación y la promoción de la convivencia laboral, garantizando el principio de confidencialidad.
6. Si no se logra un acuerdo entre las partes o la situación persiste, el Comité de Convivencia Laboral de la JEP, remitirá la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

**Artículo 9. Medidas especiales frente a casos de acoso sexual en el ámbito del trabajo.** Ante situaciones donde se presuma la existencia de acoso sexual en todas sus formas o discriminación en razón del género, el Comité de Convivencia Laboral de la JEP, actuará de forma inmediata, ejerciendo las acciones legales pertinentes.

**Parágrafo 1.** Con el fin de establecer acciones y medidas preventivas, el Comité de Convivencia Laboral presentará al órgano de gobierno protocolos para la prevención del acoso laboral y sexual y procedimientos de denuncia.<sup>6</sup>

**Artículo 10. Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

Dado en Bogotá, D.C., a los catorce (14) días del mes de agosto del dos mil dieciocho (2018).

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**PATRICIA LINARES PRIETO**  
*Presidenta*

  
**SANDRA ROCÍO GAMBOA RUBIANO**  
*Magistrada*  
*Sección de Apelación*

<sup>6</sup> Conforme lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012, artículo 6, de las “Funciones del Comité de Convivencia Laboral”, numeral 8, acerca de la presentación de las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Continuación del Acuerdo AOG No. 033 de 2018

*"Por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz, se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso laboral"*



**ADOLFO MURILLO GRANADOS**

*Magistrado*  
*Sección de Revisión*



**MARÍA DEL PILAR VALENCIA GARCÍA**

*Magistrada*  
*Sección de No Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad*



**ZORAIDA CHALELA ROMANO**

*Magistrada*  
*Sección de Reconocimiento de Verdad y responsabilidad*



**MAURICIO GARCÍA CADENA**

*Magistrado*  
*Sala de Definición de Situaciones Jurídicas*



**JUAN JOSÉ CANTILLO PUSHAINA**

*Magistrado*  
*Sala de Amnistía o Indulto*



**CATALINA DÍAZ GÓMEZ**

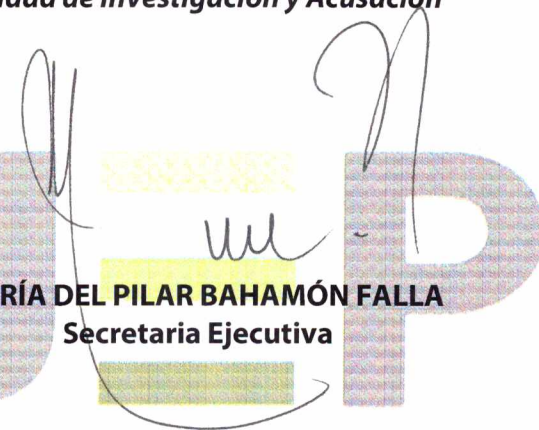
*Magistrada*  
*Sala de Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad*



Continuación del Acuerdo AOG No. 033 de 2018  
"Por el cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Jurisdicción Especial para la Paz,  
se determinan sus funciones y se adoptan medidas preventivas y correctivas del acoso  
laboral"

  
**GIOVANNI ÁLVAREZ SANTOYO**  
*Director*

*Unidad de Investigación y Acusación*

  
**MARÍA DEL PILAR BAHAMÓN FALLA**  
*Secretaria Ejecutiva*

JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ

Revisó: Katherine Córdoba – Oficina Jurídica  
Revisó: Mauricio Moncayo Valencia – Oficina Jurídica  
Revisó: Francy Elena Palomino Millán – Talento Humano  
Aprobó: Martha Lucía Zamora – Directora Administrativa y Financiera, u.p.p.